RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES À L'ÉTRANGER : ENQUÊTE SUR LES PROJETS EN MILIEU COMMUNAUTAIRE ET LES PROJETS DE RECHERCHE RÉCENTS (1995-2001) FINANCÉS PAR LE PROGRAMME DU MULTICULTURALISME DU MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN

par
Marilyn L. Smith*
Recherche et analyse stratégiques (SRA)
Planification Stratégique et coordination des politiques
Ministère du Patrimoine canadien

25 rue Eddy, 12ème étage
Hull (Québec)
CANADA K1A 0M5

Document de discussion

Octobre 2001

Référence: SRA-586-f

Pour copies de cette étude contactez-nous par :
Internet : sradoc_docras@pch.gc.ca
ou par fax: (819) 997-6765

** Les opinions exprimées dans le présent document sont celles de l'auteur et ne reflètent pas néessairement celles du ministère du Patrimoine canadien ou du gouvernement du Canada.*

105-06898/

TABLE OF CONTENTS

R•sum• 4

Introduction 5

Participants et approches 5

Enjeux et r•sultats cl•s 7

Initiatives • adopter • l'avenir selon les participants 8

Conclusion 8

RÉSUMÉS DES PROJETS 9
- L'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant • une minorité visible du Canada 9
  - *Reconnaissance officielle des compétences acquises à l'étranger – À la recherche d'une solution* 9
  - *Reconnaissance officielle des compétences acquises à l'étranger : Études de cas sur les professions du domaine des soins infirmiers, de l'enseignement et du travail social* 15
  - *Enquête auprès des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au sujet de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger* ... 17
- Indo-Canadian Women's Association 19
  - *Influer sur le changement des institutions*
- Association of Foreign Medical Graduates 21
  - *Concevoir et mettre en place un plan d'action complet pour l'intégration des médecins formés à l'étranger à la profession médicale au Canada*
- Open Learning Agency – International Credential Evaluation Service 23
  - *Création d'un service de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger*
- Conseil multiculturel de l'Île-du-Prince-Édouard 24
  - *Pour un processus de reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger des membres de la collectivité multiculturelle de l'Î.-P.-É.*
- Alberta Northwest Territories Network of Immigrant Women 25
  - *Un pont entre les collectivités et le système d'agrément pour l'élimination des obstacles à la reconnaissance des titres de compétences étrangers : discussions avec les médecins non autorisés diplômés à l'étranger*
- Zong, Li, Département de sociologie, Université de la Saskatchewan 27
  - *Obstacles à l'équité : La dévaluation des titres de compétences des professionnels chinois formés à l'étranger*

ANNEXE A 29
- PROJETS EN MILIEU COMMUNAUTAIRE 29
  - L'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant • une minorité visible du Canada 29
  - Open Learning Agency 30
  - Indo-Canadian Women's Association 31
  - Association of Foreign Medical Graduates 31

Skills for Change 31

PROJECTS DE RECHERCHE 31
Alberta Northwest Territories Network of Immigrant Women 31
International Professional Association 32
JobStart et Skills for Change 32
Skills for Change 32
Centre for Research and Education in Human Services 33
National Council of Canadian Filipino Associations 33
Zong, Li 34
Canadian Guidance and Counseling Foundation 34
Institute for Research on Public Policy 34
Multicultural Council of Halifax Dartmouth Metro Area 34
Conseil multiculturel de l'Île-du-Prince-Édouard 35

Reconnaissance des compétencs acquises à l'étranger : Enquête sur les projets en milieu communautaire et les projets de recherche récents (1995-2001) financés par le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien

Résumé

Les immigrants qui ont une formation professionnelle et ont acquis des compétences dans d'autres pays éprouvent souvent de la difficulté à faire reconnaître leurs qualifications lorsqu'ils veulent exercer leur profession au Canada. Toute une gamme de projets en milieu communautaire et de projets de recherche ont été réalisés dans le cadre du Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien; ils ont révélé le caractère généralisé de ce problème pour les immigrants et tenté de trouver des solutions avec l'aide des principaux intervenants, comme des associations professionnelles et des gouvernements, des particuliers et des organismes représentatifs. Depuis le début des années 90, le Programme a financé quelque 33 projets sur la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Le présent rapport résume les activités d'organismes nationaux, provinciaux et communautaires financées récemment (1995-2001), de même que les projets de recherche menés par des universitaires ou des organismes (selon leur disponibilité). Les rapports ont été évalués en fonction de la diversité des participants et de leurs approches pour faire face à la question de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger; des principaux enjeux cernés et des résultats clés; des inititives proposées et des recommandations formulées par les participants et, dans certains cas, des « pratiques exemplaires » pouvant être appliquées à plus grande échelle.

Le rapport révèle les écueils les plus courants du processus d'accès aux établissements d'enseignement ou aux organismes professionnels au moment de faire évaluer les acquis scolaires, la formation ou l'expérience de travail ou d'en demander l'équivalence. Les barrières linguistiques, l'accès à l'information, la discrimination perçue, les gardes barrières des associations professionnelles, le fardeau financier et les exigences de recyclage font partie des nombreux problèmes qu'ont éprouvés les gens qui cherchaient un emploi dans des domaines où ils avaient été formés à l'étranger. En outre, un thème commun se dégage : les problèmes qui se présentent dans les institutions ont des conséquences graves sur le plan individuel. Dans l'ensemble, ces divers projets montrent que les milieux universitaires, les organismes de réglementation et les organismes professionnels, de même que les gouvernements prennent de plus en plus conscience de l'omniprésence de questions liées à la reconnaissance des acquis et aux difficultés connexes auxquelles les immigrants doivent faire face à leur arrivée au Canada. Les organismes nationaux et communautaires cherchent des solutions dans divers secteurs sociaux, culturels et politiques. Ils partagent en commun un objectif : l'élaboration de politiques, d'outils et d'applications concernant la reconnaisance des acquis, qui se fondent sur l'équité, l'accessibilité, l'égalité et les avantages économiques.

Les questions relatives à la reconnaissance des acquis dépassent les limites d'une région, d'une profession ou d'un sexe. Les nombreuses initiatives et recommandations qu'ont proposé les participants aux divers projets illustrent l'importance d'établir une plus grande collaboration entre tous les intervenants et d'un accès plus facile à des processus d'évaluation rapides, exacts, justes et pratiques. Cela donne à penser également qu'il faudrait établir des normes nationales de reconnaissance des titres de compétence. Il faudra mener d'autres recherches si l'on veut, par exemple, comparer l'efficacité des divers services d'évaluation des acquis, et savoir s'il est possible d'en tirer des données utiles qui soutiendront des stratégies d'amélioration.

Reconnaissance des compétences acquises à l'étranger : Enquête sur les projets en milieu communautaire et les projets de recherche récents (1995-2001) financés par le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien

Introduction

Les immigrants qui ont une formation professionnelle et ont acquis des compétences dans d'autres pays éprouvent souvent de la difficulté à faire reconnaître leurs qualifications lorsqu'ils veulent exercer leur profession au Canada. Toute une gamme de projets en milieu communautaire et de projets de recherche ont été réalisés dans le cadre du Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien; ils ont révélé le caractère généralisé de ce problème pour les immigrants et tentés de trouver des solutions avec l'aide des principaux intervenants, comme les associations professionnelles et les gouvernements. Depuis le début des années 90, le Programme a financé quelque 33 projets sur la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Une liste annotée de ces projets figure à l'annexe A.

Le présent rapport résume les derniers projets en milieu communautaire et projets de recherche sur la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger ayant reçu du financement dans le cadre du Programme du multiculturalisme (de 1995 à 2001)[1]. Même s'il n'a pas été possible de consulter un certain nombre de rapports portant sur des projets antérieurs à 1995, certains des projets ultérieurs documentent des activités découlant de travaux précédents. Comme le présent rapport a été conclu au milieu de 2001, il se peut qu'il ne tienne pas compte de certains projets qui ont été financés après cette période jusqu'à 2002. Il faut noter que les lignes directrices du Programme du multiculturalisme ont été modifiés en 1997 et que les projets ont été approuvés conformément aux directives en vigueur au moment de leur présentation. Aux fins de ce rapport, les projets ont été examinés principalement en fonction de leurs participants, activités et résultats respectifs. Il ne vise pas à les évaluer en tenant compte des lignes directrices du Programme. Les résumés qui suivent précisent donc :

- la diversité des approches et des participants pour contrer le problème de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger;
- les principaux enjeux et les résultats clés déterminés par les participants;
- les initiatives à adopter à l'avenir, selon les participants;
- dans certains cas, les « pratiques exemplaires » pouvant être appliquées à une plus grande échelle.

Participants et approches

Le Programme a soutenu différents différents organismes nationaux et provinciaux désirant étudier les obstacles à la reconnaissance professionnelle. Certains organismes représentent une profession particulière, par exemple l'Association of Medical Professionals of Manitoba. De son côté, l'Alberta/Northwest Territories Network of Immigrant Women a participé, avec d'autres partenaires, à une étude sur les médecins diplômés à l'étranger qui ne sont pas habilités à exercer en Alberta. D'autres groupes agissent pour le compte d'immigrantes, par exemple l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada (ONFIFMVC) ou la Indo-Canadian Women's Association; cette dernière s'intéresse pour le moment aux professions médicales, mais elle a déjà soutenu d'autres professionnels et gens de métier. Certains organismes, par exemple l'Open Learning Agency

[1] Comme les dossiers de projet ne sont généralement pas conservés pendant plus de sept ans, ceux qui ont été réalisés dans la première moitié des années 90 n'étaient habituellement pas accessibles.

de la Colombie-Britannique, tentent d'élaborer des mécanismes d'évaluation des compétences acquises à l'étranger et des compétences acquises ailleurs au Canada.

D'autres organismes représentent des communautés culturelles spécifiques, par exemple le Conseil national des associations canadiennes des Philippines (région du Grand Toronto). On trouve aussi des organismes communautaires, comme le Centre for Research and Education in Human Services ou l'organisme Skills for Change, établis en Ontario, qui offrent leur collaboration pour l'analyse de la contribution économique des immigrants canadiens formés à l'étranger. Les chercheurs universitaires ont aussi reçu le soutien du Programme du multiculturalisme pour étudier les incidences sociales et économiques plus larges des obstacles à l'inclusion qu'entraîne la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Un petit nombre de professions et de métiers ont été abordés dans des projets particuliers : la médecine, les sciences infirmières, l'enseignement, le travail social, le génie, la comptabilité, les technologies de l'information et la mécanique. Des études visant des groupes professionnels particuliers, par exemple les médecins diplômés non habilités à exercer leur profession, se poursuivent en Alberta et au Manitoba. D'autres groupes cibles ont participé à des entrevues téléphoniques ou à des sondages par écrit et ont signalé les lacunes de certains secteurs. Beaucoup d'activités réalisées dans le cadre de ces projets ont exigé des consultations régionales ou des tables rondes nationales dans le but de rassembler les intervenants que la question de la reconnaissance des acquis intéresse, dont les associations professionnelles et les gouvernements provinciaux. Les participants représentaient notamment des associations professionnelles et des organismes de réglementation professionnelle, des établissements d'enseignement post-secondaire, des employeurs potentiels et les gouvernements fédéral et provinciaux. De nombreux particuliers ont parlé de leur expérience personnelle pour illustrer les difficultés qu'ils ont éprouvées dans leur recherche d'un emploi approprié ou leurs efforts pour faire reconnaître leurs qualifications professionnelles.

Au Canada, les professions soumises à un organisme de réglementation professionnelle ou d'attribution des permis exigent que les candidats qui veulent obtenir un statut professionnel se plient à un long processus d'accréditation, ce qui peut signifier une nouvelle formation ou le recyclage. On trouve des informations sur l'évaluation des études à l'intention des candidats à l'immigration sur le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada[2]. La Commission de la fonction publique du Canada a dressé une liste non exhaustive des organismes qui, comme l'International Credential Evaluation Service[3], offrent des services d'évaluation moyennant rémunération[4]. Certains organismes facilitent l'accès aux informations ou aux services pour les personnes qui cherchent à faire évaluer leurs acquis scolaires ou professionnels ou leur expérience professionnelle; c'est le cas du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux[5] (CICDI), créé en 1991 par l'entremise du Conseil des ministres de l'Éducation du Canada. D'autres recherches permettront d'établir dans quelle mesure ces services sont utilisés et avec quels résultats.

---

[2] Citoyenneté et Immigration Canada, *Fiche d'information : Service canadien d'évaluation des études à l'étranger*. En ligne : http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/evaluation.html.

[3] International Credential Evaluation Service. En ligne : http://www.ola.bc.ca/ices/

[4] «Questions concernant l'évaluation des titres de scolarité étrangers », Commission de la fonction publique du Canada. En ligne : http://jobs.gc.ca/menu/help_foreign_ed_f.htm

[5] Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux. En ligne : http://www.cicic.ca/

Enjeux et résultats clés

Les rapports réunis révèlent que les questions concernant la reconnaissance professionnelle sont liées à des inefficacités du système qui ont des conséquences humaines non négligeables tant chez les hommes que chez les femmes. De nombreuses personnes ont mentionné les obstacles à surmonter pour *accéder* aux établissements d'enseignement ou aux associations professionnelles afin d'obtenir une évaluation ou des équivalences relatives à la scolarité, à la formation ou à l'expérience. En voici quelques exemples :

- l'inefficacité des méthodes de diffusion de l'information sur les processus d'évaluation à l'intention des candidats à l'immigration ayant reçu une formation professionnelle à l'étranger, particulièrement avant l'immigration au Canada ou dans les sources de renseignements les plus évidentes, p. ex., les bureaux du ministère de l'Immigration au Canada;
- la durée et le coût des démarches de reconnaissance des établissements d'enseignement, et les obstacles connexes;
- le manque d'uniformité des processus de reconnaissance des organismes provinciaux et nationaux;
- les obstacles linguistiques inhérents aux tests;
- la discrimination perçue dans l'évaluation de la formation ou de l'expérience de travail ou de la part des candidats ou des employés;
- l'inaccessibilité des critères d'évaluation ou des informations spécifiques touchant les résultats, particulièrement lorsque le résultat est négatif;
- l'absence de mécanisme d'appel;
- l'absence de solution de rechange ou de programme de « transition » pour les personnes qui ont entamé leur formation dans un autre pays (ONFIFMVC, 2001).

Même si autant de femmes que d'hommes mentionnent ces obstacles, une étude réalisée en 1987 par Trovato et Grindstaff révèle qu'ils affectent probablement davantage les femmes immigrantes. Selon l'étude, « les femmes qui arrivent au Canada à l'âge adulte sont deux fois plus souvent susceptibles d'avoir une formation universitaire que les femmes nées au Canada; pourtant, elles sont moins susceptibles d'obtenir un emploi de professionnelle au Canada » (ONFIFMVC, Études de cas, 1998-1999, 4). En outre, selon l'ONFIFMVC, bien des femmes immigrantes arrivant au Canada ont plus de difficultés que d'autres à obtenir des informations sur les démarches de reconnaissance et d'accréditation et sur le soutien accessible, perçoivent des obstacles inhérents aux établissements et aux attitudes, et ont de la difficulté à trouver des services de garde adéquats pour leurs enfants. En conséquence, elles accepteront un emploi pour lequel elles sont surqualifiées ou pourront ne pas avoir d'emploi et ne pas trouver l'aide qui leur permettrait de poursuivre la formation supplémentaire nécessaire pour obtenir leur accréditation (ONFIFMVC, Rapport d'activités, 28 février 2001).

Un thème commun émerge de ces projets en milieu communautaire et de recherche – les problèmes qui se présentent dans les institutions ont des conséquences graves sur le plan individuel. C'est la conclusion à laquelle est arrivé Li Zong, un chercheur de l'Université de la Saskatchewan, dans sa récente étude de l'expérience des professionnels chinois cherchant à immigrer au Canada. M. Zong a découvert que « les barrières systémiques comme la dévaluation des compétences acquises à l'étranger et la non-reconnaissance de l'expérience de travail à l'étranger sont des facteurs importants de la situation d'infériorité professionnelle des immigrants chinois formés à l'étranger; de plus, les obstacles personnels ne peuvent être évalués sans égard à la situation sociale et aux exigences structurelles » (Zong, 2000, 1-2).

Même si l'on reconnaît que l'arrivée d'immigrants au Canada représente un avantage économique net, la sous-utilisation des immigrants professionnels a des conséquences « humaines » qui se manifestent par « un sentiment d'impuissance et la perte de l'amour-propre » (Centre for Research and Education in Human Services, Skills for Change, 1998, 14).

Initiatives à adopter à l'avenir selon les participants

Dans l'ensemble, ces divers projets témoignent du fait que les établissements d'enseignement, les associations professionnelles, les organismes de réglementation professionnelle et les gouvernements reconnaissent de plus en plus le caractère généralisé des problèmes relatifs à la reconnaissance des acquis. Divers organismes cherchent des solutions par diverses tribunes sociales, culturelles ou politiques. Ils ont un objectif commun : l'élaboration de politiques, d'outils et d'applications en matière de reconnaissance des acquis qui seraient fondés sur l'équité, l'accessibilité, l'égalité et les avantages économiques.

De nombreux groupes ont recommandé des mesures spécifiques, qui visent notamment :

- l'élaboration de partenariats avec des organismes de coordination provinciaux dans le but d'accueillir et d'encadrer les candidats étrangers;
- l'amélioration des pratiques de partage de l'information par la création d'un site Web détaillé pour le réseautage et la diffusion d'informations sur les exigences de reconnaissance professionnelle, proposant des liens vers les organismes de réglementation, les ministères et organismes gouvernementaux;
- les solutions sur le plan de l'éducation, par exemple des ateliers sur des professions particulières avec des professionnels formés à l'étranger;
- l'élaboration de feuilles de renseignement sur des disciplines spécifiques à l'intention des candidats potentiels, qui seraient distribuées dans les pays d'origine;
- la création d'un service d'aide téléphonique sans frais pour différentes catégories de demandeurs, y compris une aide particulière pour les réfugiés ne disposant pas des documents émis dans leur pays d'origine;
- l'embauche d'un ombudsman provincial pour les différentes professions;
- l'élaboration d'indicateurs économiques pertinents pour la mesure des niveaux d'emploi réels et des niveaux visés pour les immigrants en fonction de leur formation professionnelle et de leurs acquis.

Conclusion

De tous ces rapports, il ressort clairement que les questions relatives à la reconnaissance des acquis dépassent les limites d'une région, d'une profession ou d'un sexe. Les nombreuses recommandations regroupées à partir des projets accessibles illustrent l'importance d'une plus grande collaboration entre tous les intervenants et le besoin d'accéder plus facilement à des processus d'évaluation rapides, exacts, justes et pratiques. Il faudra mener d'autres recherches si l'on veut comparer l'efficacité des divers services d'évaluation des acquis, et savoir s'il est possible d'en tirer des données utiles qui soutiendront des stratégies d'amélioration. Il pourrait être malaisé d'établir un calendrier pour donner suite à des propositions précises, compte tenu de la tendance naturelle de certaines associations professionnelles à limiter le nombre de leurs membres.

RÉSUMÉS DES PROJETS[6]

National Organisation of Immigrant and Visible Minority Women of Canada (NOIVMWC) (Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant • une minorité visible du Canada (ONFIFMVC))

est un organisme national sans but lucratif, non partisan et non sectaire, dont les rôles principaux consistent à mener des recherches, à défendre les intérêts de ses membres et à répondre à leurs besoins et à soutenir les immigrants pendant le processus d'intégration dans la société canadienne (Rapport d'activités, février 2001). On a examiné trois projets spécifiquement liés à la question de la reconnaissance des acquis.

1. **ONFIFMVC : « Recognition and Accreditation of Foreign Qualifications – Finding a Solution »** (Reconnaissance officielle des compétences acquises à l'étranger – À la recherche d'une solution)

Projet en milieu communautaire (RCN) 1991-2001

Description

Ce projet comptant de multiples volets a commencé en 1995; sa réalisation la plus importante fut l'organisation, en 2000, de neuf tables rondes provinciales de consultation des organismes de réglementation qui ont débouché sur une table ronde nationale réunissant les intervenants fédéraux et provinciaux dans le but de revoir les stratégies de règlement des questions touchant la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger dans trois professions : travail social, enseignement et soins infirmiers. L'objectif général était de trouver des solutions et d'éliminer les principaux obstacles à la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, tout en à s'attaquant aux problèmes vécus par les professionnels formés à l'étranger, particulièrement les femmes, qui veulent obtenir une reconnaissance de leurs acquis et pouvoir participer pleinement et en toute équité au marché du travail du Canada. Le travail social, l'enseignement et les soins infirmiers sont des professions très réglementées qui emploient un nombre important de femmes, et c'est pourquoi on les a choisies.

Activités

Le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger est un problème complexe; il comporte de multiples écueils et a des répercussions sur un grand nombre de personnes – y compris les femmes immigrantes et les femmes appartenant à une minorité visible. Depuis sa création en 1981, l'ONFIFMVC a utilisé une approche de plus en plus intégrée pour s'attaquer aux diverses facettes de la reconnaissance des acquis.

1. Au début des années 90, le groupe s'est efforcé de rassembler des informations sur l'expérience et les problèmes des femmes immigrantes qui cherchent à faire reconnaître leurs acquis; il a organisé une enquête nationale (1995), tenu un atelier dans le cadre d'une conférence (1997) et mené des études de cas visant les trois professions susmentionnées (1998-1999).

2. La reconnaissance des compétences acquises à l'étranger a fait l'objet d'une enquête nationale spécifique en 1995, dans le cadre de laquelle l'ONFIFMVC a rassemblé des données sur l'expérience des femmes immigrantes et le processus de reconnaissance des

[6] Sauf indication contraire, toutes les données sont tirées du rapport cité.

acquis. Les résultats ont révélé les problèmes et les obstacles auxquels font face les femmes immigrantes, entre autres :

- l'absence d'informations accessibles au moment où elles demandent le statut de résidente;
- le manque de ressources adéquates pour que les organismes puissent évaluer les titres étrangers en regard des normes canadiennes;
- les lacunes au chapitre de la documentation sur les procédures de formation à l'étranger, de sorte que les immigrants peuvent se voir obligés de reprendre leur formation au Canada (ONFIFMCV, Rapport d'activités, 28 février 2001).

3. Dans le cadre de la conférence générale biennale de 1997 intitulée « Preserving the Past, Shaping the Future » (*Préserver le passé, modeler l'avenir*), l'ONFIFMVC a organisé des ateliers qui ont alimenté la conception d'un plan d'action sur la reconnaissance des acquis et donné lieu à des recommandations à l'intention de divers ordres de gouvernement, organismes de réglementation et employeurs; ces ateliers ont permis de faire avancer le projet de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger (Rapport d'activités, février 2001).

4. En 1998, dans le but de recueillir des informations sur les mécanismes de reconnaissance des acquis, l'ONFIFMVC a envoyé des questionnaires aux associations professionnelles s'occupant de l'évaluation des compétences acquises à l'étranger dans le domaine des soins infirmiers, de l'enseignement et du travail social. Les résultats de cette enquête mettent en lumière un certain nombre d'obstacles qui empêchent les femmes immigrantes d'utiliser les compétences professionnelles et l'expérience acquises à l'étranger pour obtenir un emploi convenable au Canada. Mentionnons, entre autres obstacles :
   - le manque d'informations sur les résultats de l'évaluation ou de réponses à des demandes pratiques des candidats;
   - le manque d'uniformité entre les provinces;
   - l'absence d'un système rationalisé de reconnaissance des acquis;
   - la durée de l'évaluation et l'absence d'informations claires sur le coût.

   Selon l'ONFIFMVC, les résultats prouvent qu'un bassin de compétences professionnelles est toujours inexploité dans la société canadienne (Rapport d'activité, 28 février 2001).

5. L'ONFIFMVC a organisé en août 2000 une série de tables rondes provinciales et nationales qui se sont déroulées en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba et à Terre-Neuve. Elles ont rassemblé des organismes professionnels, des organismes d'attribution des permis et de réglementation, des organismes de services aux immigrants et aux femmes appartenant à une minorité visible, des employeurs, des établissements d'enseignement et des représentants des gouvernements fédéral et provinciaux. Ces tables rondes visaient entre autres la création de comités consultatifs provinciaux (CCP) où seraient représentées les femmes immigrantes et les femmes appartenant à une minorité visible de même que des femmes ayant l'expérience de la reconnaissance des acquis et de l'accréditation des titres étrangers. Les CCP ont créé un lien entre leurs collectivités et le projet « Finding a Solution » pour promouvoir l'échange d'informations et la collaboration et soutenir et contrôler la mise en place rapide des activités.

   Les tables rondes provinciales ont examiné les processus d'accréditation, exploré les obstacles et les répercussions, puis suggéré de nouvelles approches pour éliminer ces obstacles et accroître l'accès des immigrantes à une profession. Ce travail a permis

d'amasser un volume important d'informations qui ont pu être utilisées au moment d'élaborer des « solutions pour le changement ».

6. Les plus récentes initiatives de l'ONFIFMVC – y compris les tables rondes provinciales et nationales qui se sont déroulées en 2000 – étaient plus approfondies et avaient un caractère multilatéral; elles visaient :
   - *à mieux sensibiliser* les intervenants au sujet des écueils du processus d'accréditation;
   - *à reprendre le dialogue* avec toutes les parties intéressées à l'ensemble du processus;
   - *à éliminer les principaux obstacles* auxquels font face les immigrantes, sans mettre en péril les normes institutionnelles du Canada;
   - *à mettre en place une stratégie de défense des intérêts* pour favoriser un changement d'attitudes, faciliter l'échange d'informations entre les organismes canadiens, améliorer la connaissance des systèmes d'éducation étrangers et des professions réglementées et non réglementées, explorer les options stratégiques qui donneraient aux immigrants formés à l'étranger l'occasion de prouver leur compétence dans leur champ d'activité respectif et obtenir la participation des immigrants pour la mise en œuvre des politiques.

   Puisque le processus d'accréditation des compétences acquises à l'étranger suppose la collaboration de quatre secteurs (établissements d'enseignement post-secondaire, différents ordres de gouvernement – surtout provinciaux –, organismes professionnels et organismes de réglementation professionnelle, employeurs), l'ONFIFMVC fait valoir qu'une stratégie efficace de défense des intérêts doit intégrer tous ces intervenants.

Enjeux et résultats clés

Le rapport d'activités met en relief le fait que les femmes immigrantes se butent aux mêmes obstacles et vivent des expériences semblables lorsqu'elles essaient de faire reconnaître leurs compétences dans les trois professions visées. Mentionnons entre autres :

- un accès difficile aux informations pertinentes sur le processus d'agrément et le soutien accessible – on ne connaît pas bien les ressources existantes, ou encore elles ne sont pas accessibles aux personnes qui pourraient en avoir besoin;
- les obstacles linguistiques – il est très difficile de passer des examens quand on ne maîtrise pas la langue;
- les obstacles de nature financière – les femmes immigrantes ne sont pas toujours capables d'assumer les frais de la demande d'agrément; les frais des tests d'anglais oral et d'anglais, langue seconde, sont élevés;
- il n'y a pas de normes uniformes en matière de reconnaissance des crédits et d'agrément;
- il n'existe par d'organisme national responsable de la reconnaissance des titres étrangers, de l'agrément professionnel et de la délivrance de permis;
- les associations professionnelles du Canada manquent souvent des informations nécessaires pour évaluer les systèmes d'éducation étrangers et l'équivalence de l'expérience de travail;
- il n'existe pas de critères uniformes à l'échelle de la province ou à l'échelle du pays pour décrire les emplois des débutants ou des professionnels, ou encore ils ne sont pas accessibles dans bien des professions;
- il manque de cours de perfectionnement ou de « transition » pour les personnes qui ont fait une partie des cours de formation dans un autre pays;
- on perçoit une discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'accent;
- le processus d'agrément est long et coûte cher; il peut supposer une nouvelle formation ou un recyclage;
- il manque de documentation portant sur la scolarité et l'expérience des réfugiés;

- la forme sous laquelle se présentent les examens est souvent inconnue des candidats (p. ex. les questions à choix multiples);
- les candidats sont intimidés par le processus ou par l'organisme de réglementation; ils ne se tournent pas à temps vers les registraires, qui pourraient les aider à poursuivre le processus;
- les femmes immigrantes qui ont des enfants n'ont pas toujours une capacité financière suffisante pour rester à l'extérieur du marché du travail pendant le temps qu'il leur faut pour obtenir leur agrément;
- un grand nombre de professionnels agréés non canadiens se retrouvent sans emploi ou prestataires d'aide sociale, ou sont forcés d'accepter des emplois peu rémunérés sans lien aucun avec leurs connaissances et leurs compétences et pour lesquels ils sont souvent surqualifiés : médecins devenant préposés aux malades, infirmières devenant femmes de ménage;
- la perte de la capacité de pratiquer une profession peut entraîner des problèmes d'ordre social, économique et psychologique;
- les femmes éprouvent beaucoup plus de difficultés et rencontrent beaucoup plus d'obstacles que les hommes lorsqu'il s'agit d'obtenir leur agrément, particulièrement en ce qui touche les soins aux enfants, l'expérience de travail, la maîtrise de la langue et l'obtention d'informations.

Selon le rapport final de l'ONFIFMVC, un racisme systémique a envahi les procédures de reconnaissance des acquis étrangers, qui sont inutilement complexes, et entrave l'accès au marché du travail du Canada. Cette opinion est exprimée par certains groupes de défense des immigrants ou par certains immigrants professionnels de qui les institutions refusent de reconnaître la formation professionnelle acquise à l'étranger ou contre lesquels des organismes professionnels élèvent des barrières dans le but de les empêcher d'exercer leur profession au Canada. En outre, le rapport final souligne que les personnes qui ont acquis une scolarité, une formation et une expérience de travail à l'étranger ne sont pas traitées et évaluées de façon juste par les associations professionnelles et les organismes de réglementation professionnelle du Canada, qui soutiennent avoir le droit de veiller à ce que les candidats répondent aux exigences en matière de scolarité et de formation inscrites dans leurs règlements, particulièrement en ce qui touche la sécurité et la confiance du public (Rapport d'activités).

Initiatives proposées et recommandations

Le rapport d'activité souligne certaines recommandations spécifiques présentées lors des tables rondes. Ces réunions ont aussi fourni l'occasion d'établir de nouvelles relations avec la collectivité. Il faudrait non seulement répéter l'expérience, mais aussi y inviter les représentants d'autres professions. Un important message doit être diffusé à plus grande échelle : il faut reconnaître que les différences culturelles et les expériences variées enrichissent la profession. L'ONFIFMVC, des organismes de services aux immigrants et des groupes de défense ont proposé diverses initiatives, entre autres :

- exercer des pressions auprès des gouvernements fédéral et provinciaux pour qu'ils produisent des documents sur les exigences de chaque profession au chapitre du perfectionnement et du recyclage afin de les distribuer aux nouveaux immigrants par l'entremise des organismes, de bases de données, d'Internet ou d'une ligne téléphonique sans frais;
- établir des partenariats et collaborer avec les associations professionnelles d'attribution de permis pour élaborer des outils d'évaluation des compétences et définir des niveaux de compétence;

- communiquer avec les nouveaux immigrants et les soutenir, y compris à l'échelle communautaire dans le pays d'origine;
- collaborer avec les établissements d'enseignement pour établir des équivalences de formation;
- s'attaquer à la question de la langue en offrant des cours d'anglais ou de français langue seconde axés sur une profession particulière;
- organiser une aide financière, par exemple en demandant aux organismes professionnels de garantir les prêts offerts aux nouveaux arrivants qui veulent entamer un processus d'agrément;
- évaluer les politiques en vigueur pour en établir la pertinence ou les limites;
- normaliser les processus de reconnaissance des professionnels étrangers œuvrant en soins infirmiers, en enseignement ou en travail social;
- pousser les organismes d'accréditation à participer à l'information continue des nouveaux arrivants;
- doter les provinces de systèmes d'accueil et d'orientation des candidats étrangers. La Manitoba Social Work Association, par exemple, a conçu une brochure expliquant aux nouveaux arrivants comment ils peuvent obtenir de l'information sur le mécanisme d'agrément des travailleurs sociaux. Le site Web du gouvernement de la Colombie-Britannique propose des liens vers des organismes comme le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux ou l'International Credential Evaluation Service.

Nouvelles initiatives en matière d'agrément des étrangers

Le rapport d'activités mentionne un certain nombre d'initiatives actuellement en cours à l'échelle des provinces qui visent à aider les immigrants à poursuivre le processus d'agrément. En voici quelques-unes.

Colombie-Britannique :

- Le programme d'éducation des enseignants nouvellement arrivés au Canada, programme d'étude et de stage d'une année à l'intention des enseignants d'autres pays qui désirent obtenir un permis d'enseignement de la Colombie-Britannique. Ce programme a été pressenti pour un financement offert par le ministère de l'Éducation, et la proposition a obtenu un solide appui de la part du College of Teachers de la Colombie-Britannique[7].
- Le ministère du Multiculturalisme et de l'Immigration de la Colombie-Britannique coordonne un groupe de travail sur l'accès aux professions de la santé des travailleurs professionnels formés à l'étranger. Le groupe de travail compte des représentants des gouvernements, des formateurs, des employeurs de la santé, des organismes de réglementation, des syndicats, des collèges, de l'Open Learning Agency (OLA) et des organismes de services aux immigrants, y compris la Vancouver Society of Immigrant and Visible Minority Women. Le groupe de travail a produit un plan d'action et de responsabilités.
- L'Open Learning Agency élabore une proposition de programmes de transition pour les infirmières formées à l'étranger qui désirent exercer leur métier en Colombie-Britannique.

Manitoba :

- Une autre approche mise de l'avant consiste à réduire le poids relatif des qualifications et à utiliser des mesures axées sur les compétences. Au Manitoba, un programme provincial d'aide à l'évaluation et à la reconnaissance des acquis fournit jusqu'à 750 $ pour couvrir les frais de l'évaluation. Les employeurs du secteur privé qui offrent des emplois à temps plein

[7] L'Université Simon Fraser en ligne : http://www.educ.sfu.ca/home/three_year.html

reçoivent des subventions visant les employés possédant des compétences acquises à l'étranger.

Les dernières activités de l'ONFIFMVC (1999-2001) comprennent des consultations régionales et une table ronde nationale réunissant les intervenants qui s'intéressent à la reconnaissance des acquis, y compris les associations professionnelles, les établissements d'enseignement et les gouvernements provinciaux qui ont un rôle important à jouer dans le processus d'agrément. Les résultats de ces discussions comprennent une plus grande sensibilisation à des questions spécifiques, la participation des intervenants à la recherche de solutions et le dialogue entre les groupes. DRHC prévoit organiser une grande conférence nationale en octobre 2001. Le rôle joué par l'ONFIFMVC dans ce processus a été important; elle planifie maintenant un autre projet de reconnaissance des acquis qui sera financé par le Programme du multiculturalisme. Ce projet devrait avoir beaucoup de pertinence pour les projets en cours ou les nouveaux projets de DRHC et de CIC (Programme du multiculturalisme, Rapport de fin de projet, mars 2001).

2. **ONFIFMVC:** « *Recognition and Accreditation of Foreign Qualifications : Case Studies of the Nursing, Teaching and Social Work Professions* » *(Reconnaissance officielle des compétences acquises à l'étranger : Études de cas sur les professions du domaine des soins infirmiers, de l'enseignement et du travail social)* (« Études de cas »)

Projet en milieu communautaire (RCN) 1998-1999

Description

En 1998, l'ONFIFMVC a envoyé des questionnaires aux associations professionnelles qui s'occupent de l'évaluation des titres acquis à l'étranger dans le domaine des soins infirmiers, de l'enseignement et du travail social, dans le but de recueillir de l'information sur les mécanismes de reconnaissance des acquis. Entre autres objectifs, le projet visait l'élaboration de recommandations sur l'élimination des obstacles auxquels font face les professionnels immigrants, en particulier les femmes, au moment de demander la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. L'ONFIFMVC cherchait en outre à paver la voie à d'autres consultations avec l'ensemble des intervenants, comme le signale le résumé du projet précédent. L'organisme cherchait aussi à rassembler et à diffuser des informations à l'intention de la collectivité des immigrants et des intervenants concernés par le processus de reconnaissance des titres étrangers.

Activités

Le questionnaire recueillait des informations sur le processus de reconnaissance des acquis dans trois professions : les soins infirmiers, l'enseignement et le travail social. L'ONFIFMVC signale que le questionnaire recueillait des opinions plutôt que des données statistiques ou scientifiques sur l'opinion des intervenants. Le questionnaire a été transmis à des associations professionnelles, à des écoles de formation en éducation ou en soins infirmiers et à des ministères provinciaux concernés par l'évaluation des titres de compétences étrangers. Sur les 150 questionnaires distribués, 28 ont été remplis et renvoyés. On a évalué les professions au regard du processus d'évaluation des titres de compétences, des exigences générales de la reconnaissance professionnelle et à l'information accessible par le candidat.

Enjeux et résultats clés

L'enquête révèle trois zones exigeant d'autres mesures :

- Il faudrait que les informations sur le service d'agrément professionnel et de reconnaissance professionnelle à l'intention des immigrants soient plus facilement accessibles;
- Les associations professionnelles, les organismes d'attribution de permis, les ministères provinciaux et fédéraux et les groupes communautaires tels l'ONFIFMVC devraient produire des informations sur les différents processus de reconnaissance professionnelle et veiller à ce qu'elles soient accessibles dans les endroits appropriés – organismes communautaires ou établissements d'enseignement – de même que dans les bureaux d'immigration du Canada dans les pays d'origine.
- Il faut de l'aide sur le plan du financement du coût des services liés aux demandes de reconnaissance, à la diffusion de la documentation pertinente, aux examens et à la formation;
- On connaît mal les obstacles spécifiques auxquels font face les immigrants et, en particulier, les immigrantes, y compris les problèmes de nature financière et ceux liés aux frais de garde d'enfants;

- Il faudrait que les intervenants collaborent et établissent des partenariats communs – en particulier les ministères et les organismes communautaires, les associations professionnelles et les organismes d'attribution de permis – dans le but de régler certains problèmes, de débattre des changements de politiques, d'entreprendre la collecte d'informations, de mener des recherches et de produire des documents pertinents pour fournir une aide supplémentaire aux candidats et aux organismes de réglementation professionnelle concernés;
- Il faut consulter la collectivité pour veiller à ce que les immigrants aient accès à des services efficaces qui respectent les normes professionnelles canadiennes;
- Il faudrait explorer les systèmes de réseautage et les banques de ressources où les organisations peuvent partager des informations et où les membres concernés peuvent puiser.

Initiatives proposées et recommandations

- Mettre sur pied un centre d'information communautaire pour fournir des informations sur l'évaluation des titres de compétences étrangers, présentées dans un niveau de langue à la mesure des capacités des immigrants;
- Favoriser les initiatives des gouvernements provinciaux et fédéral qui visent l'élaboration et l'adaptation d'un calendrier de financement, de façon que les fonds d'éducation et de formation et les processus d'évaluation soient également accessibles à tous;
- L'ONFIFMVC devrait continuer d'assurer la coordination des processus de consultation visant tous les participants et toutes les personnes intéressées à la reconnaissance des titres de compétences étrangers;
- Poursuivre des recherches et la collecte d'informations sur les mécanismes de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger pour en faire part aux membres de l'ONFIFMVC, aux organismes gouvernementaux et aux autres intervenants.

3. ONFIFMVC : « ***A Survey of Immigrant and Visible Minority Women on the Issue of Recognition of Foreign Credentials*** » (*Enquête auprès des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au sujet de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger*) (« Enquête », 1996)

Projet en milieu communautaire (RCN) 1995-1996

Description
En 1995, l'ONFIFMVC a réalisé une enquête à l'échelle nationale pour recueillir des commentaires et des suggestions tirées de l'expérience des femmes immigrantes en ce qui touche le processus de reconnaissance professionnelle. L'enquête visait à cerner les obstacles à la reconnaissance des titres de compétences étrangers en se fondant sur l'expérience personnelle des répondantes; à recueillir des informations sur le processus de reconnaissance professionnelle; à comprendre les réactions des immigrantes et leurs mécanismes d'adaptation au processus; à établir l'accessibilité et la pertinence du processus en place; à élaborer des stratégies dans le but de demander aux gouvernements de s'attaquer au problème.

Activités
Le formulaire a été envoyé par les associations membres de l'ONFIFMVC à quelque 2 500 immigrantes de partout au Canada. De ce nombre, 274 formulaires ont été renvoyés et ont servi à la production du rapport.

Enjeux et résultats clés
Le rapport d'activités de l'ONFIFMVC (28 février 2001) fait état des résultats de l'enquête et met en relief les problèmes et les obstacles auxquels ont fait face un grand nombre d'immigrantes voulant utiliser les compétences professionnelles et les titres acquis à l'étranger pour obtenir un emploi convenable au Canada. Parmi ces obstacles, mentionnons :

- le manque d'informations, au moment de demander le statut de résidente, sur les résultats de l'évaluation ou sur les aspects pratiques du processus de reconnaissance professionnelle;
- l'absence d'un système de reconnaissance professionnelle rationnel et le manque d'uniformité des normes d'évaluation entre les provinces;
- l'absence de ressources adéquates, dans les organismes, pour évaluer les titres de compétences étrangers en fonction des normes canadiennes;
- le manque d'informations claires sur le coût et la durée de l'évaluation;
- les lacunes de la documentation sur la formation à l'étranger, ce qui peut obliger certaines immigrantes à reprendre leur formation au Canada (Rapport d'activités 2001, 3);
- l'absence de processus officiels d'évaluation de l'expérience de travail antérieure et de la scolarité, dans les emplois non réglementés, ce qui ouvre la voie à l'arbitraire au moment d'embaucher et à la possibilité de discrimination soi-disant fondée sur l'absence de titres de compétences canadiens. L'enquête révèle, toutefois, que « certaines répondantes avaient l'impression d'avoir été injustement évaluées à cause de la couleur de leur peau » (Enquête 1996, 3).

Près de la moitié (48 %) des répondantes avaient obtenu un diplôme universitaire de premier cycle dans leur pays d'origine. Plus de la moitié (56 %) avaient occupé un poste de gestion ou exercé une activité professionnelle dans leur pays d'origine. Trente pour cent des répondantes avaient étudié au cycle supérieur et (ou) possédaient des qualifications professionnelles (Enquête, 1996, 6). L'enquête signale que les femmes possédant une scolarité universitaire et

(ou) des qualifications professionnelles sont plus susceptibles que les autres de réaliser l'importance de faire reconnaître ces titres pour obtenir un emploi dans leur domaine une fois arrivées au Canada (Enquête, 15). Selon l'ONFIFMVC, les résultats de cette enquête révèlent qu'un bassin de compétences professionnelles est toujours inexploité dans la société canadienne (Rapport d'activités, 2001).

Initiatives proposées et recommandations

Les résultats de l'enquête ont débouché sur les recommandations suivantes :

- Il faudrait que les informations pertinentes soient transmises au moment opportun :
  - Le processus d'immigration devrait fournir au moment opportun des informations exactes et pertinentes sur la reconnaissance professionnelle, de façon que les candidats potentiels puissent prendre des décisions éclairées et entreprendre les démarches pour faire reconnaître leurs titres de compétences;
  - Ces informations pourraient comprendre les documents exigés par les organismes d'attribution de permis, des descriptions d'emplois, des certificats, des descriptions de cours, des lignes directrices relatives à la formation, le nom des responsables étrangers compétents avec qui communiquer pour obtenir de l'aide ou de l'information.
- Les employeurs et les organismes d'attribution de permis devraient pouvoir reconnaître la valeur de l'expérience de travail acquise à l'étranger;
- Il faudrait coordonner les efforts des organismes privés et publics qui transmettent des informations sur les titres de compétences étrangers de façon que les immigrants reçoivent des informations plus fiables et plus uniformes;
- Il faudrait que le processus de reconnaissance professionnelle soit juste, que les résultats soient fournis rapidement et que les candidats aient la possibilité de discuter des résultats avec les responsables compétents ou de les contester;
- Il faudrait concevoir des systèmes électroniques de présentation de demandes grâce auxquels un organisme central pourra évaluer les titres de scolarité des étudiants étrangers candidats à l'immigration;
- Il faudrait prévoir des ressources pour que les femmes immigrantes qui veulent perfectionner leurs compétences ou parfaire leur éducation puissent avoir accès à des services de garde (Enquête, 28).

Indo-Canadian Women's Association (ICWA) :
« *Influencing Institutional Change* » (*Influer sur le changement des institutions*) (*Résumé provisoire du projet, qui se poursuit jusqu'en 2001*)

Projet en milieu communautaire (Alberta) 1999-2000

Description
Il s'agit d'un projet de développement institutionnel visant les médecins qualifiés et les organismes locaux de santé. L'ICWA fournit des services ciblés à deux groupes de clients dont les besoins ne sont pas comblés par les programmes existants, qui n'ont pas pu trouver un travail correspondant à leurs qualifications actuelles et qui, en conséquence, ne se sont pas intégrés dans la collectivité. Le premier groupe comprend des personnes qui sont au Canada depuis moins de trois ans, le second groupe, des personnes au Canada depuis plus de trois ans. De 1999 à août 2000, le projet visait des clients représentant un certain nombre de professions, dont des médecins, des ingénieurs, des professionnels des technologies de l'information, des scientifiques et des pharmaciens. Depuis septembre 2000, le projet s'intéresse aux médecins diplômés à l'étranger. Pour le moment, on compte environ 120 clients, dont 65 sont des médecins.

Activités
Le projet visait, entre autres :
- à veiller à ce que les organismes professionnels, les employeurs et les établissements reconnaissent les titres de compétences étrangers et la valeur d'une main-d'œuvre diversifiée en faisant mieux connaître la question et en rassemblant le soutien communautaire avec l'aide du monde des affaires et en demandant aux médias d'en parler;
- à organiser des groupes de discussion avec des professionnels immigrants et des conférenciers invités représentant les employeurs, les registraires des organismes professionnels, les autorités en matière de santé et les professionnels, pour fournir l'occasion de parler de l'expérience, des enjeux et des obstacles de la reconnaissance professionnelle et de l'agrément au Canada;
- à organiser des salons de l'emploi ciblant la santé ou les métiers techniques de façon à encourager le réseautage et à réunir les professionnels, les organismes de recrutement et les employeurs;
- à participer à l'Enquête auprès des médecins formés à l'étranger – 2000 pour obtenir le nombre de médecins en Alberta et connaître les enjeux qu'ils aimeraient signaler en vue de la planification des effectifs en santé de l'Alberta;
- à organiser de façon régulière des ateliers pour professionnels pour les aider à rédiger un curriculum vitae et des lettres de présentation, à passer une entrevue et à se présenter, et pour transmettre des communications continues sur les examens, les inscriptions, le test d'anglais, langue seconde, (TOEFL) et les possibilités d'emploi;
- à entretenir des communications régulières avec les responsables de la planification des effectifs en santé de l'Alberta et ceux du collège des médecins et des chirurgiens de l'Alberta et d'Ottawa pour encourager de nouvelles initiatives en matière d'agrément et pour assouplir les mécanismes de reconnaissance professionnelle de façon que les médecins étrangers puissent obtenir un permis d'exercice;
- à rencontrer le ministre de la Santé pour veiller à ce que les problèmes soient réglés et que les diplômés des écoles de médecine étrangères soient reconnus en tant que groupe et puissent exercer leur profession en Alberta;

- à obtenir la collaboration des gouvernements provinciaux et national avec d'autres organismes qui ont entrepris des projets similaires.

Enjeux et résultats clés

Le résumé provisoire du projet signale que les résultats suivants peuvent être *attribués*[8] aux activités de l'organisme :

- huit postes de médecins de famille à plein temps ont été créés – date de début : 1er mai 2001;
- onze postes d'aides opératoires ou de médecins d'hôpital; douze postes de médecins en milieu rural (Rural Physician Action Programme);
- le ministre de la Santé fera en sorte que les postes de médecins de famille soient très nombreux en 2002;
- évaluation des médecins spécialistes formés à l'étranger et programme de formation accélérée pour qu'ils puissent exercer leur spécialité;
- sensibilisation du public et expression de sympathie, engagement des employeurs à donner une chance aux professionnels étrangers;
- plus grande sensibilisation et valorisation de la diversité dans la main-d'œuvre et dans la collectivité;
- Jusqu'ici (en 2001), 28 lettres de soutien en vue d'une résidence ont été rédigées par le ministère de la Santé de l'Alberta à l'intention des Canadiens ayant obtenu un diplôme de médecine à l'étranger.

Initiatives proposées et recommandations

Le résumé provisoire du projet ne contient aucune recommandation.

[8] Rashmi Joshee, gestionnaire de programme à Patrimoine canadien, émet une réserve : « Les résultats du projet, comme l'indique l'organisation, sont attribués au projet – ils n'en sont pas un résultat direct – il est vraiment difficile d'établir ce lien. » (Correspondance électronique Joshee/Smith, 05/09/2001.)

Association of Foreign Medical Graduates (AFMGM) (Winnipeg) :
« Designing and Implementing a Comprehensive Action Plan for the Integration of IMGs into the Medical Profession in Manitoba » *(Concevoir et mettre en place un plan d'action complet pour l'intégration des médecins formés à l'étranger à la profession médicale au Canada) (Résumé seulement)*

Projet en milieu communautaire (Manitoba) 2000-01

Description
Ce projet en deux volets vise à soutenir les médecins diplômés à l'étranger qui cherchent à reprendre leur pratique au Manitoba. En premier lieu, le projet répond à leurs besoins en leur fournissant un programme complet de préparation aux examens et en coordonnant les possibilités d'observation auprès des médecins canadiens autorisés. En second lieu, le projet documentera les coûts sociaux et économiques des efforts fournis par les professionnels de la santé formés à l'étranger qui cherchent à avoir le droit d'exercer leur profession au Manitoba. En plus des coûts macro-économiques pour le Canada, que l'on évalue à quelque centaines de millions de dollars par année, on a aussi bien documenté les coûts sociaux, par exemple les tensions raciales, les plaintes relatives aux droits de la personne et une réduction de la cohésion sociale. Depuis sa création en 1992, l'Association of Foreign Medical Graduates in Manitoba (AFMGM) a réussi à régler bon nombre de ces questions.

Activités
Le financement du projet a compris la délégation de deux membres de l'Association à une réunion nationale à Toronto en octobre. Les délégués ont proposé de prononcer une allocution dans le cadre de la conférence nationale sur la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre et la reconnaissance des titres de compétences étrangers, intitulée « Façonner l'avenir : Reconnaissance des titres de compétences au 21e siècle ».

Pour répondre aux besoins en formation, on a organisé les activités suivantes :
- coordination de groupes d'étude et de séances de préparation aux examens pour les membres voulant se soumettre aux examens exigés;
- activités de réseautage avec les organisations de même nature dans les autres provinces pour apporter des changements systémiques au traitement des médecins et des professionnels formés à l'étranger qui veulent exercer leur profession au Canada. L'AFMGM a organisé des rencontres avec les représentants de l'Ontario et de l'Alberta.

Les autres activités principales (indiquées dans le résumé préliminaire du projet daté du 19 avril 2001) comprennent une intervention auprès du collège des médecins et des chirurgiens, du ministère de la Santé du Manitoba, de la faculté de médecine de l'Université de Manitoba et de la Commission des droits de la personne du Manitoba en vue de réaliser les activités suivantes :
- veiller à ce que des postes de stagiaires pertinents soient offerts, pour qu'il soit possible d'apprendre les pratiques actuelles de la médecine au Manitoba, y compris une formation en compétences et connaissances spécifiques exigées par les intervenants du système de soins de santé;
- éliminer le système à deux volets utilisés par le Service canadien de jumelage des résidents pour attribuer les postes en résidence au Manitoba;

- mettre fin au favoritisme dans l'attribution de permis d'exercice de la médecine aux personnes de race blanche originaires du Commonwealth ou des États-Unis, ou étendre ces privilèges aux autres médecins formés à l'étranger;
- encourager la faculté de médecine de l'Université du Manitoba à préparer des programmes pertinents pour les médecins formés à l'étranger qui veulent perfectionner leurs compétences de façon à répondre aux normes du Canada, au besoin;
- trouver des solutions de rechange à l'intention des personnes possédant différents niveaux de compétences, comme le définit la proposition du groupe *Blue Sky* – une déclaration de principes et un plan d'action complet pour la formation et l'intégration des personnes diplômées en médecine à l'étranger – de façon que l'on reconnaisse les qualifications particulières des médecins formés à l'étranger.

L'AFMGM travaille aussi à la diffusion de l'information destiné à l'ensemble de ses membres et au public par la voie de médias électroniques, de bulletins d'information bimensuels et de réunions régulières. L'Association a aussi embauché un spécialiste des médias pour veiller à ce que les questions relatives à la situation des médecins formés à l'étranger et à leur contribution potentielle au règlement des problèmes de santé du Manitoba soient débattues dans les tribunes publiques.

Enjeux et résultats clés

- Les médecins diplômés à l'étranger qui veulent subir les examens de médecine au Canada ont besoin de manuels, d'exemples d'examens, de séances d'étude et de la possibilité d'observer les médecins dans l'exercice de leur profession en milieu clinique.
- Au Manitoba, plus de 100 médecins professionnels formés à l'étranger cherchent à exercer leur profession; ils font face à un grand nombre d'obstacles systémiques : exigences relatives à l'attribution du permis, accès limité aux stages, manque d'informations sur les processus d'attribution de permis, accès des ateliers de préparation aux examens et formation linguistique spécialisée (Historique du financement du client, 2000-2001).

Initiatives proposées et recommandations

On a cerné deux secteurs où des mesures d'action étaient nécessaires :

- Établissement d'alliances à l'échelle nationale;
- Poursuite des activités de sensibilisation du public.

Bien qu'aucun rapport final n'ait encore fait suite au projet, l'AFMGM utilisera le document du groupe *Blue Sky* pour exercer des pressions afin d'obtenir la modification des procédures actuelles de reconnaissance des titres et d'attribution de permis. L'Association fera le travail préalable nécessaire pour créer une alliance nationale des médecins formés à l'étranger, puis s'attachera à concevoir et à mettre en place une stratégie de communication pour faire connaître les situations et obtenir du soutien pour la résolution des problèmes. Elle continuera d'offrir du soutien et de servir de réseau d'information pour les médecins du Manitoba formés à l'étranger et de les aider à préparer leurs examens et à entreprendre les autres procédures de reconnaissance professionnelle (Historique du financement du client, 2000-2001).

Les résultats escomptés sont l'augmentation du nombre de stages offerts aux médecins formés à l'étranger, une meilleure couverture médiatique de la situation des médecins formés à l'étranger et la création d'un noyau de ces médecins qui jettera les bases d'un réseau national.

Open Learning Agency – International Credential Evaluation Service (ICES) :
« ***Establishment of International Credential Evaluation Service (ICES)*** » *(Création d'un service de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger) (Un rapport d'évaluation du projet de trois pages est accessible)*

L'ICES offre des services d'évaluation de la scolarité aux clients qui ont réussi des études post-secondaires à l'extérieur du Canada. Les rapports d'évaluation de l'ICES établissent des comparaisons entre les compétences acquises à l'étranger et les études faites au Canada (brochure de l'ICES).

Projet en milieu communautaire (Pacifique/Yukon), 1995-1996

Description
Élaboration et mise en place du service d'évaluation des titres de compétences étrangers (ICES), y compris un plan complet de marketing, de communication et sensibilisation, une formation d'évaluateurs de documents selon des méthodes reconnues pour l'évaluation des titres de compétences étrangers et l'utilisation de bases de données de l'ICES. Les projets visent à aider les immigrants et les autres personnes qui ont étudié à l'extérieur de la Colombie-Britannique à faire reconnaître leurs titres de compétences de façon à obtenir un emploi dans une profession non réglementée ou à être admis dans un établissement d'enseignement.

Activités
- Distribution de formulaires de demande ou de documents d'information à plus de 3 500 personnes ou organismes;
- exposés devant plus de 30 groupes de particuliers ou d'organismes;
- élaboration d'un plan de communication et de sensibilisation;
- formation d'évaluateurs des titres, y compris par des ateliers de perfectionnement professionnel auprès de l'American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers (AACRAO) et de la National Association of Foreign Student Advisors (NAFSA).

Enjeux et résultats clés
- Les coûts de la mise en œuvre ont ralenti la mise en place de certains objectifs originaux du projet; (p. ex. le système de balayage électronique de documents n'a pu être mis en service immédiatement);
- la documentation doit être traduite en plusieurs langues;
- il faut élaborer des documents différents pour des clientèles différentes.

Initiatives proposées et recommandations
- Les projets débouchent sur un partenariat continu avec les organismes d'intégration des immigrants qui siègent au Conseil consultatif.

Conseil multiculturel de l'Île-du-Prince-Édouard :
« Advocacy to begin the process of establishing recognition of foreign qualifications for members of the multicultural community of PEI » *(Pour un processus de reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger des membres de la collectivité multiculturelle de l'Î.-P.-É.) (Seul un résumé provisoire du projet est accessible; le projet est toujours en cours)*

Projet de recherche (Î.-P.-É.), 2000-2001

Description
Ce projet explore certaines des difficultés relatives à la non-reconnaissance de professionnels et de gens de métier qui ont reçu une formation à l'extérieur du Canada.

Activités
Les activités du Conseil visent l'action communautaire et le perfectionnement des établissements selon trois grands objectifs :

- collaborer avec les organismes de réglementation pour mieux faire connaître le problème et élaborer une stratégie pour la conception d'un processus de reconnaissance professionnelle;
- diffuser des informations sur les exigences des métiers et des professions dans l'Île-du-Prince-Édouard;
- aider les personnes ayant été formées à l'étranger à trouver un emploi en organisant des réunions publiques.

Enjeux et résultats clés
Le projet est toujours en cours et la documentation ne fournit pour le moment aucun résultat; ils seront ajoutés au rapport à une date ultérieure.

Initiatives proposées et recommandations
Le projet vise les activités et les résultats suivants :

- Au moins 25 organismes de réglementation des métiers et des professions de l'Île-du-Prince-Édouard auront reçu plus d'informations sur la question de la reconnaissance professionnelle et la normalisation des tests de mesure des compétences, de la formation, de la scolarité et des autres titres acquis à l'extérieur du Canada; ces organismes travailleront à l'élaboration de mesures de redressement;
- Les résidents de l'Île-du-Prince-Édouard qui ont reçu une formation dans d'autres pays (non précisés) auront accès à des informations spécifiques et à jour sur les exigences des organismes de réglementation qui attribuent les permis d'une profession ou d'un métier particulier;
- On produira et on distribuera un guide des ressources sur les organismes de réglementation de l'Île-du-Prince-Édouard;
- On abordera la question de la reconnaissance des connaissances acquises à l'étranger avec les organismes de réglementation et les associations professionnelles en vue d'élaborer des stratégies de redressement. (Le gouvernement provincial s'est montré intéressé par cette question et par la question de l'équité en emploi.)

Alberta Northwest Territories Network of Immigrant Women (AB/NWT-NIW) :
« ***Bridging Community & the Accreditation System in the Removal of Barriers to the Recognition of Foreign Qualification : Focus Groups with Unlicensed Medical Graduates (IMGs) in Alberta, November, December, 2000*** » (*Un pont entre les collectivités et le système d'agrément pour l'élimination des obstacles à la reconnaissance des titres de compétences étrangers : discussions avec les médecins non autorisés diplômés à l'étranger, Alberta, novembre-décembre 2000*) (Phase II)

Projet de recherche (Alberta), 2000

Description
La seconde phase de ce projet analysait les expériences des médecins diplômés à l'étranger dans le but de dresser une liste des priorités en matière de solutions, de cerner les intervenants, les rôles et les responsabilités, de connaître les obstacles personnels et institutionnels et de proposer des mesures relatives à ces enjeux particuliers. Parmi les pays d'origine des participants, mentionnons la Colombie, l'Égypte, l'Inde, Israël, le Liban, l'Espagne, le Nicaragua, le Nigeria, le Pakistan, les Philippines, la Russie, le Soudan, l'Ukraine et la Yougoslavie. Les 22 participants de Calgary et d'Edmonton avaient résidé au Canada de six mois à 22 ans. Ils sont tous arrivés au pays à titre d'immigrants ou de réfugiés. Un grand nombre avaient reçu une formation d'omnipraticien dans leur pays d'origine, d'autres avaient une formation et de l'expérience de spécialistes dans des champs comme la pédo-psychiatrie, l'ophtalmologie, la médecine nucléaire, la pédiatrie, la neurologie, la gynécologie, l'obstétrique, la chirurgie cardio-thoracique ou la médecine génétique. (« *Bridging Community* », 2000, 10.)

Activités
Pour faire suite au rapport publié par le D[r] Andrew Cave, intitulé *Unlicensed International Medical Graduates (IMGs) Survey 2000*, on a organisé des groupes de discussion à Calgary (29 novembre 2000) et à Edmonton (16 décembre 2000) en y faisant participer les répondants de l'enquête antérieure de l'Alberta Network of Immigrant Women (« *Bridging Community* », 10). Le AB/NWT-NIW a fourni une expertise pour les questions de reconnaissance professionnelle, élaboré les questions de l'enquête et servi de réseau pour le recrutement et la sélection des participants.

Enjeux et résultats clés
Les enjeux actuels sont les suivants :
- Les principaux intervenants ne coordonnent pas leurs efforts en vue de répondre au problème de reconnaissance professionnelle des médecins diplômés à l'étranger; ceux-ci doivent donc se débrouiller seuls;
- Il manque de postes de résident pour les personnes qui ont réussi à traverser le labyrinthe des exigences imposées à qui veut obtenir le permis d'exercice de la médecine au Canada.

Le rapport révèle un bon nombre des obstacles auxquels se butent les médecins formés à l'étranger qui veulent obtenir un permis d'exercice, entre autres :
- le manque d'expérience au Canada et d'occasions d'en obtenir sans formation en résidence;
- les perceptions selon lesquelles l'attribution des postes de résident est biaisée par un système de pointage officieux;
- le coût des examens;

- la surqualification établie en fonction de l'expérience de travail à l'étranger débouche sur le refus de formation en médecine ou pour des emplois en santé au Canada;
- le manque de transparence, le manque supposé d'uniformité et la lourdeur des structures bureaucratiques qui ralentissent le processus de reconnaissance;
- l'absence de processus adéquat pour établir ou évaluer les compétences ou les connaissances et de rétroaction spécifique;
- les exigences des provinces au chapitre de la résidence, qui bloquent l'accès à des occasions (p. 11-13).

Le rapport met de plus en relief les avantages sociaux et économiques que pourrait entraîner la délivrance de permis aux médecins diplômés à l'étranger pour le collège des médecins et des chirurgiens, l'Association médicale de l'Alberta, les universités, le gouvernement et le public. On pourrait, par exemple, retirer des avantages du travail de médecins plus expérimentés qui n'ont pas besoin d'autant de formation et qui possèdent diverses expériences culturelles et connaissances médicales; ces médecins sont plus susceptibles d'accepter de travailler dans des régions rurales ou dans des domaines où les besoins sont plus criants (17-18).

Initiatives proposées et recommandations

- Augmenter le nombre de postes de résidents en Alberta et en réserver un certain nombre aux médecins formés à l'étranger;
- adopter un certain nombre de recommandations du rapport sur la formation et l'attribution de permis, y compris les permis provisoires ou temporaires permettant aux médecins formés à l'étranger d'exercer sous supervision dans des hôpitaux;
- adopter d'autres méthodes d'évaluation (qui ne seraient pas nécessairement des examens);
- offrir des cours de langue seconde ciblant la terminologie médicale;
- classer la profession médicale parmi les occupations distinctes aux fins de l'immigration (à l'heure actuelle, elle ne l'est pas);
- constituer un réseau de médecins formés à l'étranger, créer des liens avec les intervenants et augmenter les niveaux de sensibilisation du public;
- créer un comité ou un groupe de travail – placé sous la supervision du comité de planification des ressources médicales de l'Association médicale de l'Alberta – qui pourra élaborer des processus transparents et responsables pour l'attribution de permis à des médecins diplômés à l'étranger de l'Alberta;
- consulter les principaux intervenants – organismes professionnels, gouvernements provinciaux et fédéral, universités, représentants des médecins formés à l'étranger, notamment, et leur demander de participer aux travaux du comité;
- demander au comité de trouver des solutions viables et de les mettre en place en respectant des échéances spécifiques (voir les pages 13, 19-20).

Zong, Li, Département de sociologie, Université de la Saskatchewan :
« *Barriers to Equality : Credential Devaluation of Foreign-Trained Chinese Professionals* » (*Obstacles à l'équité : La dévaluation des titres de compétences des professionnels chinois formés à l'étranger*)

Projet de recherche (RCN), 2000

Description
Cette recherche s'appuie sur des données recueillies dans le cadre d'une enquête qui s'est déroulée à Vancouver, à Ottawa et à Toronto entre 1997 et 1998, et sur un examen de la documentation qui visait à évaluer les obstacles *structurels* et *individuels* auxquels font face les professionnels chinois formés à l'étranger au moment d'obtenir un emploi de niveau équivalent au Canada.

Activités
L'auteur a examiné la documentation de même que les réponses de 722 participants à l'enquête qui se définissent comme des immigrants professionnels formés à l'étranger et originaires de la Chine continentale représentant diverses professions dont la médecine, le génie et l'enseignement. Quatre-vingt pour cent avaient une expérience professionnelle en Chine avant d'immigrer au Canada. Seulement 31 % avaient une expérience de travail professionnelle au Canada. Si 7 % des répondants sont devenus propriétaires, gestionnaires, superviseurs et administrateurs au Canada, il reste que 39 % d'entre eux ont mentionné que leur statut social était inférieur car ils occupaient des emplois de la catégorie non professionnelle, tandis que 19 % des répondants n'avaient jamais pu travailler au Canada (Zong, 2000, 10).

Enjeux et résultats clés
- Des obstacles individuels et institutionnels contribuent à la mauvaise situation professionnelle des immigrants ayant obtenu un diplôme à l'étranger (Zong, 2000, 1);
- La non-reconnaissance ou la dévaluation des titres de compétences acquis à l'étranger était l'un des plus importants facteurs de l'inaccessibilité aux postes professionnels et de la mobilité descendante, selon la plupart des répondants à l'enquête. Sur les 722 participants, 58 avaient eu de la difficulté à faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers par le Canada (10);
- L'équité de l'évaluation doit être apparente. « De 31 à 39 % des répondants ont jugé que leur expérience de travail à l'étranger n'était pas reconnue de la façon la plus juste par les organismes gouvernementaux provinciaux, les organismes professionnels et les établissements d'enseignement. » Plus de 40 % des répondants ne croyaient pas que « l'expérience de travail à l'étranger des professionnels formés à l'étranger est comparée de façon équitable aux normes canadiennes » (11);
- On perçoit une certaine discrimination fondée sur la couleur de la peau, l'origine nationale ou ethnique ou la capacité de parler anglais. Pour 42 % des répondants, il s'agit d'un facteur qui peut biaiser l'évaluation de leurs titres de compétences et la reconnaissance de leur expérience (12).

Parmi les obstacles individuels auxquels font face les immigrants professionnels formés à l'étranger, mentionnons :
- l'impossibilité de remplir les exigences minimales des professions;
- le manque d'expérience en sol canadien;

- les obstacles linguistiques correspondant à une mauvaise maîtrise de la langue (1, 6).

Selon Zong, il faut relier les obstacles individuels à la situation sociale de même qu'aux facteurs structuraux ou institutionnels découlant des politiques, des critères et des procédures d'évaluation qui contribuent à la situation d'infériorité des professionnels formés à l'étranger. Si on ne voit pas ce lien, « on rejette le blâme sur les professionnels immigrants qui n'ont pas réussi à obtenir un poste dans leur profession au Canada » (6). Cette situation fait aussi en sorte que « les immigrants professionnels en provenance de la Chine acceptent d'occuper un emploi pour lequel ils sont surqualifiés, ce qui signifie une mobilité professionnelle descendante par rapport aux postes qu'ils occupaient avant leur immigration au Canada » (1).

Au nombre des obstacles structurels, Zong mentionnent, entre autres, les suivants :

- les problèmes d'équivalence de la scolarité et de l'expérience de travail entre les pays (6);
- l'utilisation de mécanismes inadéquats pour l'évaluation des titres étrangers . « Signalons notamment qu'il n'existe aucun organisme unique d'évaluation de la scolarité à l'échelle nationale, bien que quatre provinces (le Québec, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique) soient dotées de six services officiels d'évaluation des crédits » (5). Soulignons, cependant, que l'évaluation de ces organismes ne lie pas les organismes d'attribution de permis ou les organismes de réglementation (15);
- le manque d'uniformité des politiques d'évaluation et des pratiques des organismes de réglementation (15-16).

Lorsque des obstacles structurels empêchent la reconnaissance des titres de compétences étrangers, par exemple lorsque l'entrée dans une profession est contrôlée, Zong fait valoir que cette situation a causé une exclusion systémique et a présenté des désavantages chez les professionnels formés à l'étranger; cela peut aussi avoir des répercussions sur leur santé, leur famille ou leur situation économique (4-6).

Initiatives proposées et recommandations

Zong insiste sur la nécessité de mener d'autres études pour mieux comprendre l'apport en ressources humaines que représentent pour la main-d'œuvre du Canada les immigrants professionnels formés à l'étranger. « Il est essentiel que les gouvernements fédéral et provinciaux et les organismes professionnels sachent de quelle façon les immigrants professionnels ayant obtenu des diplômes d'éducation supérieure à l'étranger s'intègrent à la main-d'œuvre et à quels obstacles systémiques ils se butent » (16-17); il recommande aussi l'élaboration de politiques pour asssurer l'évaluation juste et pertinente des compétences professionnelles acquises à l'étranger (17).

ANNEXE A

PROJETS EN MILIEU COMMUNAUTAIRE ET PROJETS DE RECHERCHE FINANCÉS PAR LE PROGRAMME DU MULTICULTURALISME DEPUIS 1990[9]

Projets en milieu communautaire

Ottawa/RCN

National Organisation of Immigrant and Visible Minority Women of Canada (Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada)

1. 1999-2001, « ***Recognition and Accreditation of Foreign Qualifications – Finding a Solution*** » (***Reconnaissance officielle des compétences acquises à l'étranger – À la recherche d'une solution***) : Au moyen de tables rondes provinciales et d'une table ronde nationale finale, ce projet examine la reconnaissance des acquis professionnels dans le domaine des sciences infirmières, de l'enseignement et du travail social.

2. 1998-1999, « ***Recognition and Accreditation of Foreign Qualifications: Case Studies of the Nursing, Teaching and Social Work Professions*** » (***Reconnaissance officielle des compétences acquises à l'étranger : Études de cas sur les professions du domaine des soins infirmiers, de l'enseignement et du travail social***) : Ce projet à volets multiples vise l'examen de la reconnaissance professionnelle dans le domaine des sciences infirmières, de l'enseignement et du travail social et a exigé neuf tables rondes provinciales qui ont débouché sur une table ronde nationale réunissant des intervenants des niveaux fédéral et provincial qui ont cerné des stratégies et en ont discuté.

3. 1997-1998, « ***Finding A Solution*** » (***À la recherche d'une solution***) : Table ronde nationale réunissant les principaux intervenants et représentants de groupes de femmes immigrantes dans le but de débattre de la reconnaissance des titres de compétences étrangers et d'élaborer des stratégies pour promouvoir un processus plus efficace d'évaluation dans le domaine des sciences infirmières, de l'enseignement et du travail social.

4. 1996-1997 Activités planifiées :
   - créer un manuel de ressources pour le développement communautaire liant le traitement égal des fillettes immigrantes et des fillettes appartenant à une minorité visible;
   - organiser une conférence générale biennale à l'occasion du dixième anniversaire;

[9] Il convient de signaler que les lignes directrices du Programme du multiculturalisme ont été modifiées en 1997 et que les projets ont été approuvés en fonction des lignes directrices en vigueur au moment où ils ont été soumis. En outre, les dossiers de projet ne sont généralement pas conservés pendant plus de sept ans; ceux qui ont été réalisés dans la première partie des années 1990 n'étaient habituellement pas accessibles.

- entreprendre la phase 2 du projet de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

5. 1996, ***« A Survey of Immigrant and Visible Minority Women on the Issue of Recognition of Foreign Credentials » (Enquête auprès des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au sujet de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger)*** : Enquête nationale auprès de femmes immigrantes et de femmes appartenant à une minorité visible dans le but d'évaluer la mesure par laquelle la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger a affecté leur vie.

6. 1995-1996 Activités planifiées :
   - créer des réseaux provinciaux de jeunes femmes immigrantes;
   - entreprendre un projet de recherche sur le profil de la pauvreté et les femmes appartenant à une minorité visible du Canada, et organiser la prise en charge par le Conseil.

7. 1994-1995 Activités planifiées :
   - poursuivre le travail touchant les enquêtes auprès de femmes immigrantes et le processus de reconnaissance;
   - organiser des conférences à l'intention des jeunes femmes immigrantes ou appartenant à une minorité visible;
   - offrir au Conseil une formation relative aux activités de collecte de fonds.

8. 1993-1994 Activités planifiées :
   - Étudier toutes les questions relatives aux jeunes femmes immigrantes ou issues d'une minorité visible dans le but de former des stratégies qui faciliteront la création de réseaux et la formation de liens avec ce segment de la population.

9. 1992-1993 Activités planifiées :
   - Organiser la troisième conférence nationale biennale pour donner aux participants l'occasion de discuter des enjeux relatifs aux femmes immigrantes et aux femmes appartenant à une minorité visible.

10. 1992-1993 Activités planifiées :
    - Augmenter la visibilité du groupe... [et s'attaquer à] la question de l'équité en emploi dans les secteurs privés et publics.

Colombie-Britannique

Open Learning Agency

1. 1996, ***« International Credential Evaluation Service » (Service de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger)*** : Dresse des plans de sensibilisation et de communication et offre des cours de formation en évaluation dans le but de créer un service d'évaluation des titres de compétences étrangers.

Alberta

Indo-Canadian Women's Association

1. 1999-2000, « ***Influencing Institutional Change – an institutional development project with foreign qualified physicians and local health agencies*** » (***Influer sur le changement des institutions – Projet de développement institutionnel faisant appel à des médecins formés à l'étranger et à des organismes locaux de la santé***) : De 1999 à août 2000, ce projet a visé des clients professionnels, principalement des médecins, des ingénieurs, des professionnels des technologies de l'information, quelques scientifiques et pharmaciens. Depuis 2000, le projet se limite aux médecins qui ont été formés et ont acquis une expérience à l'extérieur du Canada.

Manitoba

Association of Foreign Medical Graduates

1. 1999-2000, (sans titre) : Ce projet visait à documenter les coûts sociaux et économiques liés aux tentatives des médecins formés à l'étranger pour obtenir le droit d'exercice de la médecine au Manitoba.

2. 1995-1996 (sans titre) : Répondre aux besoins des médecins formés à l'étranger en leur fournissant un programme complet de préparation aux examens et en coordonnant les possibilités d'observation auprès des médecins canadiens autorisés.

Ontario

Skills for Change

1. 2001, « ***Making A Change Together – A Resource Handbook for Promoting Access to Professions and Trades for Foreign-Trained People in Ontario*** » (***Ensemble pour le changement – Guide pour la promotion de l'accès aux professions et aux métiers des résidents de l'Ontario formés à l'étranger***) : Outil de ressources et d'information à l'intention des personnes formées à l'étranger qui encourage l'élaboration de stratégies innovatrices pour évaluer et modifier les pratiques systémiques de l'accès aux professions et aux métiers.

Projets de recherche

Alberta

Alberta Northwest Territories Network of Immigrant Women

1. 1998-2001, « ***Bridging Community & the Accreditation System in the Recognition of Foreign Qualifications– Phase II*** » (***Un pont entre les collectivités et le système d'agrément pour la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger – Phase II***) : Ce projet dressera un profil des médecins formés à l'étranger résidant en Alberta et des obstacles auxquels ils font face, en organisant des groupes de discussion pour tenter d'éliminer les obstacles

personnels et systémiques; on veut aussi amener les intervenants à s'intéresser à la question des obstacles systémiques.

2. 2000, « ***Unlicensed International Medical Graduates (IMGs) Survey 2000*** » (***Enquête auprès des médecins non autorisés formés à l'étranger – 2000***) : L'étude visait à recueillir des données quantitatives et qualitatives sur les médecins formés à l'étranger qui n'ont pas le droit d'exercer en Alberta dans le but de savoir si ce groupe est prêt à obtenir l'autorisation d'exercer et de pratiquer en Alberta.

Bureau de la région du Nord et des prairies

International Professional Association

1. 1994-1995, « ***Linkages - Accreditation and Business Phase II*** » (***Créer des liens – La reconnaissance des acquis et les affaires***) : Série d'activités de réseautage et d'ateliers qui visent à promouvoir un engagement actif des professionnels immigrants envers l'examen et la révision du processus de reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger.

2. 1992-1993, « ***Partnerships in Accreditation Phase I*** » (***Partenariats pour la reconnaissance des acquis – Phase I***) : Série d'ateliers et d'activités de perfectionnement organisationnel visant à engager les professionnels immigrants dans l'examen et la révision du processus de reconnaissance.

3. 1991-1992, « ***Partnerships in Accreditation*** » (***Partenariats pour la reconnaissance des acquis***) : Organisation d'une conférence sur le système d'accréditation au Manitoba et création d'un réseau de partenaires concernés par ce dossier.

Ontario

JobStart et Skills for Change (partenaires du présent projet en 2000)

1. 2000-2001, « ***Access for Foreign Trained IT Professionals : An Exploration of Systemic Barriers to Employment*** » (***Accès des professionnels de la TI formés à l'étranger : Exploration des obstacles systémiques à l'emploi***) : Ce projet de recherche examine les obstacles à l'emploi dans le secteur des technologies de l'information auxquels font face les professionnels spécialisés. Le projet cherche aussi à élaborer des solutions pratiques s'appuyant sur la défense des intérêts et l'éducation dans le but d'améliorer les politiques et les procédures utilisées dans le marché du travail et dans le monde des affaires pour trier et sélectionner les candidats, préparer les nouveaux arrivants à un emploi et fournir des informations sectorielles.

Skills for Change

1. 1999-2000, « ***Access for Foreign Trained Professionals: An Exploration of Systemic Barriers to Employment*** » (***Accès des professionnels formés à l'étranger : Exploration des obstacles systémiques à l'emploi***) : Ce projet documente les obstacles systémiques à un accès équitable aux emplois du secteur des technologies de l'information, dans le but de consolider les activités concernant l'élaboration des politiques, le

développement communautaire et l'habilitation des personnes à trouver un emploi.

2. 1997-1998, « ***Dignity and Opportunity: Assessing the Economic Contribution of Foreign-Trained Newcomers*** » (***Dignité et ouvertures : Évaluation de la contribution économique des nouveaux arrivants formés à l'étranger***) : Ce projet de recherche mesure les répercussions de la non-reconnaissance ou de la sous-utilisation des compétences acquises à l'étranger par les immigrants. (En partenariat avec le Centre for Research and Education in Human Services (voir plus loin)).

3. 1995-1996, « ***The Access Project for Foreign Trained Professionals and Tradespeople*** » (***Projet d'accès pour les professionnels et les gens de métier formés à l'étranger***) : Projet visant à élaborer une approche cohérente pour faciliter l'accès aux métiers et aux professions par des personnes formées à l'étranger en élaborant une approche cohérente.

Centre for Research and Education in Human Services

1. 2001, « ***Evaluation of the Ontario Network for Access to Professions and Trades (ONAPT) Final Evaluation Report*** » (***Évaluation du Réseau d'accès aux professions et aux métiers de l'Ontario : Rapport final***) : Ce projet vise à documenter et à évaluer l'efficacité des stratégies mises de l'avant par l'ONAPT pour améliorer l'accès à l'emploi et à la reconnaissance des compétences des professionnels et des gens de métier formés à l'étranger.

2. 1997-1998, « ***Dignity and Opportunity: Assessing the Economic Contributing of Foreign Trained Newcomers Phase I Report*** » (***Dignité et ouvertures : Évaluation de la contribution économique des nouveaux arrivants formés à l'étranger : Rapport de la première étape***) (London) : Ce projet de recherche visent l'élaboration d'indicateurs de répercussions économiques positives et négatives liées à l'emploi ou au chômage des immigrants formés à l'étranger. (En partenariat avec Skills for Change : La contribution a pris la forme d'un examen de la documentation, de groupes de discussion et d'entrevues avec les personnes-ressources.)

National Council of Canadian Filipino Associations, Greater Toronto Region

1. 1993-1994, « ***Working Together Toward Accreditation and Employment Equity*** » (***Travailler ensemble pour la reconnaissance des acquis et l'équité en emploi***) : Activités de défense des intérêts des Canadiens d'origine philippine et des autres professionnels formés à l'étranger; ateliers d'information, forums, conférences par des professionnels immigrants; consultations; associations professionnelles; publication de guides à l'intention des professionnels immigrants.

Région de la capitale nationale

Zong, Li

1. 1997-1998, **« *Barriers to Equality: Credential Devaluation of Foreign Trained Chinese Professionals* » (*Obstacles à l'équité : La dévaluation des titres de compétences des professionnels chinois formés à l'étranger*)** : L'étude porte sur les conséquences humaines et économiques potentielles et réelles associées à la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Canadian Guidance and Counseling Foundation

1. 1995-1996, **« Review of Credential Assessment Services in Canada » (*Examen des services d'évaluation des diplômes au Canada*)** : Le projet vise à produire un répertoire des organismes d'évaluation des compétences en place au Canada et à faire une analyse de la situation au regard de l'évaluation des compétences au Canada.

2. 1991-1992, **« *Partnership in Accreditation* » (*Partenaires pour la reconnaissance des acquis*)** : Série d'ateliers et d'activités de perfectionnement organisationnel pour amener les professionnels immigrants à participer à l'examen et à la révision du processus de reconnaissance des acquis.

Institute for Research on Public Policy

1. 1990-1992, **« *Barriers to recognition of the Credentials of Immigrants in Canada: An Analysis Using Census Data* » (*Obstacles à la reconnaissance des titres de compétences des immigrants au Canada : Analyse des données du recensement*)** : Analyse du lien entre la scolarité obtenue à l'étranger et le revenu et la situation professionnelle des immigrants au Canada. Les résultats serviront à mesurer l'impact de la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Nouvelle-Écosse

Multicultural Council of Halifax Dartmouth Metro Area

1. 1994-1995 **« *Feasibility Study of Development for Accreditation of International Academic Credentials* » (*Étude de faisabilité sur l'élaboration d'un système de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger*)** : Évaluation de l'ampleur du problème auquel font face les Canadiens qui veulent faire reconnaître l'expérience de travail et les titres de compétences acquis à l'étranger. On présentera des recommandations pertinentes pour que le gouvernement de la Nouvelle-Écosse en assure le suivi.

Île-du-Prince-Édouard

PEI Multicultural Council (Conseil multiculturel de l'Île-du-Prince-Édouard)

1. 2000-2001, « ***Advocacy to begin the process of establishing recognition of foreign qualifications for members of the multicultural community of PEI*** » (***Pour un processus de reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger des membres de la collectivité multiculturelle de l'Î.-P.-É.)*** : Le conseil rencontrera les organismes de réglementation en vue de recueillir et d'échanger des informations sur l'attribution de permis à des gens de métier ou à des professionnels pour constituer un guide complet de ressources sur l'agrément et la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger dans le but d'en faire la distribution.